

**PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF AUX MODALITES DE FONCTIONNEMENT
DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE**

Entre d'une part,

- ♦ Monsieur Jean-Joseph ROBINEAU, Directeur

Et d'autre part, les organisations syndicales représentatives suivantes :

- ♦ CGT, SUD-Solidaires

conviennent des dispositions suivantes :

Préambule

Le présent protocole s'inscrit dans le cadre de la mise en place du comité social et économique au sein de la CPAM du Calvados.

Les mandats des membres actuels des représentants du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) sont arrivés à échéance le 8 décembre 2017.

Vu l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, le gouvernement a fusionné les instances de Délégués du Personnel, de comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au profit d'une instance unique dénommée « Comité Social et Economique » (CSE),

Vu le décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif aux modalités de mise en place, d'organisation et de fonctionnement du CSE,

Vu la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 de ratification des ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnance les mesures pour le renforcement du dialogue social,

En l'absence de conclusion d'un protocole d'accord préélectoral au 22 septembre 2017 au sein de la Caisse, les mandats des membres du comité d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et des délégués du personnel ont été prorogés automatiquement jusqu'au 31 décembre 2017. Afin de faciliter la mise en place du CSE, la durée des mandats pouvait être prorogée d'un an maximum soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du Comité d'Entreprise.

Le directeur de la Caisse a souhaité engager des négociations sur ce thème. A l'issue de la réunion du 24 novembre 2017, les organisations syndicales ont fait savoir qu'elles ne souhaitaient pas négocier sur la durée de prorogation.

En conséquence, et dans l'attente des décrets relatifs à la mise en place du CSE, le directeur a décidé de proroger les mandats des représentants du personnel en place (comité d'entreprise,

JJP MAD
1
JJR

délégués du personnel, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) jusqu'au 30 novembre 2018.

La direction et les organisations syndicales représentatives ont engagé des négociations au cours de dix réunions depuis mars 2018, en vue de la conclusion d'un accord relatif à la mise en place du CSE au sein de la CPAM du Calvados qui reprend les attributions jusqu'ici dévolues au comité d'entreprise, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et aux délégués du personnel.

Du fait de la mise en place du CSE, tous les protocoles d'accord locaux, usages, engagements unilatéraux et accords atypiques relatifs aux modalités de fonctionnement des représentants du personnel actuellement applicables deviennent caducs, à savoir :

- protocole d'accord relatif aux modalités d'exercice des mandats des représentants du personnel au CE et des DP du 15/11/2011,
- protocole d'accord relatif aux modalités d'exercice des mandats syndicaux du 18/12/2015,
- convention financière régissant les moyens mis à disposition du CE du 21/06/2007.

La direction et les organisations syndicales représentatives ont convenu des dispositions du présent protocole sur le fonctionnement du CSE ainsi que les commissions associées à cette instance et leurs compositions.

Article 1 – Le Comité Social et Economique (CSE)

Article 1.1 – Nombre d'élus au CSE

Le nombre de membres titulaires et suppléants du CSE ainsi que les crédits d'heures dont ils disposent, sont précisés dans le protocole d'accord préélectoral en fonction des effectifs recensés et des dispositions prévues à l'article R.2314-1 du Code du travail.

Article 1.2 – La présidence du CSE

Le CSE est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté des membres du comité de direction qui ont voix consultative.

En complément, le président du CSE peut également être accompagné ponctuellement de toute personne en charge d'un sujet inscrit à l'ordre du jour et compétente pour répondre aux interrogations des élus du CSE (médecin du travail, responsable sécurité, agent de la CARSAT ...).

Article 1.3 – Le bureau du CSE

- **Composition et moyens de fonctionnement du bureau**

Le CSE désignera lors de la première réunion de l'instance un secrétaire, lequel devra être désigné parmi les membres titulaires du CSE présents, à la majorité des suffrages exprimés. Le CSE pourra également désigner parmi ses membres titulaires ou suppléants un secrétaire adjoint.

En cas d'absence d'un membre titulaire du CSE, le membre suppléant procèdera à la désignation.

JFR
2 MAD
JSE

Afin d'accomplir ses missions, le secrétaire du CSE bénéficie d'un crédit mensuel de 8 heures, cessible au secrétaire adjoint en cas d'absence du secrétaire du CSE.

Les missions du secrétaire du CSE sont les suivantes :

- Etablir conjointement avec l'employeur ou son représentant les ordres du jour des réunions ;
- Etablir et proposer la rédaction des procès-verbaux des réunions du CSE dans les 3 semaines qui suivent la réunion.

De la même manière que pour le secrétaire, le CSE désignera lors de la première réunion de l'instance un trésorier, lequel devra être désigné parmi les membres titulaires du CSE, présents à la majorité des suffrages exprimés. Le CSE pourra également désigner parmi ses membres titulaires ou suppléants un trésorier adjoint. En cas d'absence d'un membre titulaire du CSE, le membre suppléant procédera à la désignation.

Le trésorier du CSE est responsable des ressources et des comptes du CSE. A ce titre, il se doit de :

- Procéder au règlement des dépenses et à l'encaissement des chèques ;
- Présenter le rapport sur les conventions passées, directement ou indirectement ou par des personnes interposées entre le CSE et l'un de ses membres ;
- Présenter le bilan comptable de l'année écoulée et les orientations budgétaires de l'année à venir.
- Fixation et communication de l'ordre du jour

Conformément aux dispositions légales, l'ordre du jour du CSE est établi conjointement par le président et le secrétaire et transmis par écrit par le président du CSE au moins dix jours calendaires avant la date de la réunion prévue, sauf situation d'urgence.

Article 1.4 – Le représentant syndical au CSE

Conformément à l'article L.2316-7 du Code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l'organisme peut désigner un représentant syndical au CSE.

Il est choisi parmi les membres du personnel de l'organisme et doit remplir les conditions d'éligibilité au CSE fixées à l'article L.2314-19 du Code du travail.

Le représentant syndical au CSE assiste aux séances avec voix consultative et bénéficie d'un crédit mensuel de 20 heures.

Article 2 – Mandats des représentants élus du CSE

Les mandats des représentants élus sont d'une durée de 4 ans.

Le nombre de mandats successifs au CSE est limité à trois pour un même représentant.

JFD
MAD

Article 3 – Les attributions du CSE

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent saisir la DIRECCTE de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Le CSE a également pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts :

- Dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise ;
- Dans les décisions relatives à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- La modification de son organisation économique ou juridique ;
- Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

La délégation du personnel au CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE :

- Procède à l'analyse des risques professionnels dont les risques psychosociaux auxquels peuvent être exposés les travailleurs ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail (contraintes physiques marquées, environnement physique agressif, certains rythmes de travail) ;
- Contribue notamment à faciliter l'accès des salariés à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

dfp
4 MAD

JSR

- Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention des risques psychosociaux, du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l'employeur est motivé.

Le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Le CSE bénéficie d'un droit d'alerte :

- En cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise ;
- En cas de danger grave et imminent en matière de santé publique et d'environnement ;
- S'il a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise ou de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée (CDD).

Article 3.1 – Les consultations récurrentes et Base de données économiques et sociales (BDES)

Le CSE est consulté de manière récurrente sur :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- La situation économique et financière de l'entreprise ;
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Un calendrier sera défini annuellement.

Parallèlement, une base de données économique et sociale rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du CSE. Ces informations comportent en particulier des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération.

La mise à disposition de ces informations dans la base de données vaut communication des rapports et informations au CSE. Dès qu'une actualisation des données a été effectuée, le Pôle Administration des Ressources Humaines adresse un mail aux membres du CSE et aux délégués syndicaux pour les informer qu'une mise à jour est disponible.

Article 3.2 – Les consultations ponctuelles

En outre, le CSE est consulté ponctuellement dans les cas suivants :

- La réalisation des heures supplémentaires dans la limite et au-delà du contingent ;
- Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- Restructuration et compression des effectifs ;
- Offre publique d'acquisition ;
- Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire ;
- Préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés.

JFR
5 MAD
JDR

Le CSE est informé ponctuellement dans les cas suivants :

- Préalablement à leur utilisation, sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de celles-ci ;
- Préalablement à leur introduction dans l'entreprise, sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci.

Article 3.3 – Les réunions

- Le nombre de réunions

Le CSE se réunit en séances ordinaires plénières à hauteur de 10 réunions par an. Se tiendra une réunion les mois de janvier, février, mars, avril, mai, juin, septembre, octobre, novembre et décembre.

Une réunion extraordinaire peut se tenir à la demande de deux membres du CSE.

Les résolutions du CSE sont prises à la majorité des membres présents sous réserve d'un quorum de 50% des membres ayant voix délibérative. Les délibérations du CSE sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité.

Le temps passé en réunion ainsi que le temps de trajet des élus du CSE rattachés aux agences extérieures est rémunéré comme du temps de travail et n'est pas déduit des heures de délégation.

- Les suppléants

Conformément aux dispositions légales, les élus suppléants n'ont pas vocation à siéger lors de la réunion plénière du CSE, sauf en cas de remplacement d'élus titulaires absents, que ce soit à titre pérenne ou ponctuel.

Pour permettre à chaque élu suppléant de pouvoir, le cas échéant, être en capacité d'opérer un remplacement avec le même niveau d'information qu'un titulaire, la direction s'engage à transmettre à chacun des suppléants les mêmes informations que celles adressées aux élus titulaires et dans les mêmes délais avant chaque réunion.

Les élus suppléants qui remplacent un titulaire absent informeront au plus tôt le service RH de leur présence à la réunion du CSE.

Le titulaire absent est remplacé par le suppléant pour toute la durée de la réunion.

Dans le cas où un titulaire absent n'aurait pu être remplacé par un suppléant lors d'une réunion du CSE, les votes et délibérations réalisés par l'instance à la majorité des membres présents sont réputés valides et en respectant le quorum défini ci-dessus.

Par dérogation au 1^{er} paragraphe du présent article, pour associer les suppléants à la vie de l'organisme, les suppléants seront invités à titre exceptionnel à siéger au CSE lors de la séance d'installation du CSE.

JFD

6 MAS

JOS

Article 3.4 – La formation des membres du CSE

Chaque membre élu titulaire et suppléant du CSE élu pour la première fois bénéficie d'une formation économique auprès des organismes agréés d'une durée de cinq jours.

Le maintien de la rémunération des titulaires et suppléants pendant ce temps est à la charge de l'employeur.

Article 3.5 – Les heures de délégation des membres du CSE

- L'annualisation des heures de délégation

Pour faciliter l'exercice des mandats des élus, ces heures de délégation peuvent être utilisées cumulativement dans la limite de 12 mois. Cette règle ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Pour l'utilisation des heures ainsi cumulées, le représentant informe l'employeur par écrit au plus tard huit jours avant la date prévue de leur utilisation, sauf imprévu.

- La mutualisation des heures de délégation

Les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE peuvent, chaque mois, répartir entre eux et les membres suppléants, le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

Cette répartition des heures entre les membres de la délégation du personnel du CSE ne doit pas conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.

Les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE concernés informent l'employeur par écrit du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation, sauf imprévu. L'information de l'employeur se fait par document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

Article 4 – Les ressources du CSE

Article 4.1 – Transfert des biens du comité d'entreprise

Lors de sa dernière réunion, le comité d'entreprise décidera de l'affectation des biens de toute nature dont il dispose, à disposition du futur CSE, et le cas échéant, les conditions de transfert des droits et obligations, contrats et contrats de travail, créances et dettes relatifs aux activités transférées, y compris les prêts consentis aux salariés de la CPAM du Calvados.

Article 4.2 – Poursuite des activités engagées par le comité d'entreprise

Lors de sa mise en place, le CSE s'engage à poursuivre les activités engagées par le comité d'entreprise et n'ayant pas pris fin avec la fin des mandats des membres du comité d'entreprise.

JFP
7 MAR
JJP

Article 4.3 – Maintien du financement d'une partie de la rémunération de la salariée du CE et transfert des locaux

Pour permettre le fonctionnement du CSE, la direction assure la poursuite dans les mêmes conditions du financement d'une partie de la rémunération de la secrétaire comptable du comité d'entreprise, exerçant actuellement ses fonctions, conformément à la « convention financière régissant les moyens mis à disposition du CE » du 21/06/2007 avec une indexation automatique sur la valeur du point en vigueur dans les organismes de Sécurité Sociale.

Les membres du CSE continueront de bénéficier de la mise à disposition de locaux permettant d'héberger :

- deux espaces de bureaux ;
- une bibliothèque ;
- un local d'archives ;
- une salle de réunion.

Article 4.4 – Subvention de fonctionnement

La CPAM du Calvados versera au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0.20 % de la masse salariale brute.

Article 4.5 – Subvention des œuvres sociales

La CPAM du Calvados versera au CSE une subvention des œuvres sociales d'un montant annuel équivalent à 2.55 % de la masse salariale brute.

Article 5 – Les commissions du CSE

Article 5.1 – La commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT)

- La composition de la CSSCT

La CSSCT se compose :

- De l'employeur ou de son représentant, l'employeur pouvant par ailleurs se faire assister par des experts et techniciens appartenant à l'entreprise et disposant d'une voix consultative.
Les représentants de l'employeur ne pourront toutefois pas être en nombre supérieur à celui des membres de la commission,
- Du responsable sécurité de la Caisse,
- De l'infirmière de la Caisse,
- De 6 représentants, élus au CSE, désignés par le CSE, dont au moins un membre représentant les cadres et assimilés.

En cas de vacance d'un siège de la CSSCT en cours de mandat, il sera procédé à la désignation d'un nouveau membre lors de la réunion du CSE qui suit la vacance de ce siège et selon les modalités énoncées ci-dessous.

- Les modalités de désignation des membres de la CSSCT

Les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE parmi ses membres par une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L.2315-32 du Code du travail et pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

- Les prérogatives de la CSSCT

Par délégation du CSE, la CSSCT est compétente dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, à l'exception du recours à un expert du CSE et des attributions consultatives du comité.

- Elle contribue à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des agents de l'organisme,
- Elle instruit tout dossier à la demande du CSE préalablement à une consultation de l'instance plénière,
- Elle réalise 4 visites de pôle ou d'agence par an. Le temps passé à ces visites est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel,
- Elle contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'organisme et suscite toute initiative qu'elle estime utile dans cette perspective. Elle peut proposer notamment des actions de prévention des risques psychosociaux, du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes,
- Elle réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ayant eu ou ayant pu avoir des conséquences graves ou de maladies professionnelles, ou à la demande de la DIRECCTE, de la CARSAT ou de la Médecine du Travail. Le temps passé à ces enquêtes est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel,
- Elle est compétente avec l'employeur en matière d'instruction d'un droit d'alerte pour danger grave et imminent.

- Les modalités d'exercice des missions de la CSSCT

o Les réunions

La CSSCT se réunit quatre fois par an.

Ces réunions se tiennent sur convocation du président au moins 10 jours calendaires avant leur tenue, sauf urgence.

Une réunion extraordinaire de la CSSCT peut être demandée à l'initiative d'au moins deux de ses membres.

Lors de la première réunion de la CSSCT, un secrétaire devra être désigné parmi ses membres ainsi qu'un secrétaire adjoint. Le secrétaire de la CSSCT propose au président de la CSSCT qui assure l'élaboration de l'ordre du jour, des points que la commission souhaite voir traités.

A l'issue des réunions de la CSSCT, un compte-rendu est rédigé par le secrétariat de Direction, diffusé aux membres de la CSSCT puis approuvé par le secrétaire du CSE avant diffusion à l'ensemble des salariés.

JFL
9 MAD
JK

○ Les heures de délégation

Les dispositions légales n'ont prévu aucun crédit d'heures pour les membres de la CSSCT, le temps dédié à cette commission sera donc déduit du crédit d'heures de délégation des élus.

○ Le droit à la formation

Tous les membres du CSE pourront bénéficier de 5 journées de formation en matière de santé, sécurité et des conditions de travail.

Cette formation est renouvelée lorsque les membres du CSE (ou les anciens membres du Comité, d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

La charge financière de la formation des membres de la CSSCT incombe à l'employeur dans des conditions et limites déterminées par voie réglementaire.

Article 5-2– Les autres commissions

Les parties entendent conserver la mise en place de commissions qui sont nécessaires tant pour préparer certaines des délibérations du CSE que pour contribuer à certaines de ses activités.

Outre les commissions obligatoires (CSSCT, formation professionnelle et commission unique), deux commissions facultatives sont mises en place :

- 5-2.1 – La commission formation professionnelle

La commission formation professionnelle a pour rôle de préparer les délibérations du CSE sur les questions de formation professionnelle.

Elle sera animée par un représentant de la Direction, lequel pourra être assisté d'un salarié appartenant à l'entreprise.

Elle se réunira une fois par trimestre et sera composée de 3 membres désignés parmi les membres du CSE.

En cas de vacance définitive d'un siège de la Commission en cours de mandat, il sera procédé à la désignation d'un nouveau membre lors de la réunion du CSE qui suit la vacance de ce siège.

Les dispositions légales n'ont prévu aucun crédit d'heures pour les membres de la commission, le temps dédié à cette commission sera donc déduit du crédit d'heures de délégation des élus.

Le temps passé en réunion par les membres de la Commission formation professionnelle est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

DFP
10 MAD

JJR

Les documents étudiés dans le cadre de cette commission seront adressés préalablement à la tenue de la commission.

- 5-2.2 – La commission unique économique, logement, égalité professionnelle et des marchés

Il a été décidé de créer une commission unique regroupant les attributions économiques, aide au logement, égalité professionnelle et des marchés.

Elle sera animée par un représentant de la Direction, lequel pourra être assisté d'un salarié appartenant à l'entreprise.

Elle se réunira une fois par an et sera composée de 3 membres désignés parmi les membres du CSE.

Les dispositions légales n'ont prévu aucun crédit d'heures pour les membres de la commission, le temps dédié à cette commission sera donc déduit du crédit d'heures de délégation des élus.

En cas de vacance définitive d'un siège de la Commission en cours de mandat, il sera procédé à la désignation d'un nouveau membre lors de la réunion du CSE qui suit la vacance de ce siège et selon les modalités énoncées ci-dessus.

Le temps passé en réunion par les membres de la Commission est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Les documents étudiés dans le cadre de cette commission seront adressés préalablement à la tenue de la commission.

- 5-2.3 – La commission loisirs

L'objet de cette commission est de préparer et de proposer des projets aux agents, par exemple :

- Aide aux vacances (locations, chèques vacances, etc) ;
- Découverte (voyages et week-ends) ;
- Participation aux activités sportives et culturelles.

Ses membres seront désignés parmi les membres du CSE.

Les dispositions légales n'ont prévu aucun crédit d'heures pour les membres de la Commission. Le temps dédié à cette commission sera donc déduit du crédit d'heures de délégation des élus.

- 5-2.4 – La commission famille

L'objet de cette commission est de préparer et de proposer des projets aux agents par exemple :

- Aides pour la rentrée scolaire ;
- Aides pour les fêtes de fin d'année ;
- Spectacle de fin d'année pour les enfants et parents ;

JFB

MA

- Participation aux centres aérés et colonies...

Ses membres seront désignés parmi les membres du CSE.

Les dispositions légales n'ont prévu aucun crédit d'heures pour les membres de la Commission. Le temps dédié à cette commission sera donc déduit du crédit d'heures de délégation des élus.

Article 6 – Conditions de validité de l'accord

Le présent accord est valable après avoir été signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise, quel que soit le nombre de votants.

Article 7 – Publicité et dépôt de l'accord

Le présent accord sera transmis aux organisations syndicales présentes dans l'organisme.

Il fera également l'objet d'une diffusion sur l'intranet de la Caisse.

L'accord collectif sera transmis à la Direction de la sécurité sociale dans le cadre de la procédure d'agrément des accords locaux conformément à l'article D. 224-7-3 du Code de la sécurité sociale.

L'agrément sera réputé accordé, sauf en cas de prorogation explicite du délai d'examen de la Direction de la sécurité sociale, et en l'absence d'un retour de la DSS, à l'issue d'un mois après avis du Comex.

Il entrera en vigueur après obtention de l'agrément par l'autorité compétente de l'Etat (articles L. 123-1 et L. 123-2 du Code de la sécurité sociale) au plus tôt au 1^{er} janvier 2019 et au plus tard à l'échéance des élections du CSE.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions légales auprès de la DIRECCTE via la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et du greffe du conseil des prud'hommes.

Article 8 – Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de 4 ans.

Il pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Fait à Caen,

JFR
MAD

12
JFR


Fait à Caen,

Le 13/01/2019

Le Directeur,



Jean-Joseph ROBINEAU

| | |
|-------------------------------|--|
| SUD Protection Sociale | Jean-François Prével |
| CGT CPAM du Calvados | DENIS MARY ANNE  |

